

Vergaderjaar 2021–2022

25 883

Arbeidsomstandigheden

25 295

Infectieziektenbestrijding

Nr. 419

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 september 2021

Nu de samenleving verder open gaat is ook op het gebied van thuiswerken in de huidige fase van de pandemie een versoepeling mogelijk. Het virus staat ons nog niet toe dat we zo veel naar kantoor gaan als we willen, maar er is wel ruimte voor een versoepeling.

Het advies om thuis te werken wordt vanaf 25 september a.s. versoepeld in «*werk thuis als het kan en op kantoor als het nodig is.*» *Werkgevers en werknemers nemen hierbij de verantwoordelijkheid om afspraken te maken over een passende verdeling tussen werk op locatie en thuis. De overheid gaat er hierbij vanuit dat werkgevers en werknemers bij het maken van deze afspraken oog hebben voor het algemeen belang, zoals het voorkomen van piekbelasting in het OV en overvolle werkvloeren, en het welzijn van werkenden.* Dit heeft het kabinet aangekondigd op 14 september¹. Op 1 november aanstaande is een nieuw moment om te wegen of de genomen maatregelen, waaronder het versoepelen van het thuiswerkadvies, nog passend zijn.

Versoepeling thuiswerkadvies: wat is mogelijk?

Het afgelopen anderhalf jaar was voor veel werkgevers en werknemers door het vele thuiswerken een grote uitdaging. Met de versoepeling van het thuiswerkadvies hebben veel werkgevers en werknemers weer meer keuze om (deels) op kantoor, thuis of elders te werken. In de huidige fase van de pandemie is het van belang dat deze versoepeling stapsgewijs plaatsvindt. Het virus staat ons nog niet toe dat we zo veel naar kantoor gaan als we wellicht zouden willen.

Werkgevers en werknemers nemen hierbij de verantwoordelijkheid, zoals ze dat afgelopen anderhalf jaar ook hebben gedaan, om afspraken te maken over een passende verdeling tussen werk op locatie en thuis. Dit

¹ Zie brief Stand van zaken Covid-19, d.d. 14 september 2021, Kamerstuk 25 295, nr. 1422

kan per werkomgeving verschillen. Daarbij is het belangrijk oog te hebben voor goed werkgeverschap, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en mentale vitaliteit van werkenden.

Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers en werknemers bij het maken van deze afspraken aandacht besteden aan verspreidingsrisico's van het coronavirus, zoals het voorkomen van piekbelasting in het OV en het voorkomen van overvolle werkvloeren. En als een werknemer klachten heeft, dan laat hij of zij zich testen en werkt tot die tijd thuis.

Afgelopen anderhalf jaar heeft het kabinet zich ingezet om besmettingen in de werksituatie te voorkomen. Ook is er periodiek overleg gevoerd met werkgevers en werknemers over het voorkomen van besmettingen in de werksituatie en om het thuiswerken, voor wie dat mogelijk is, te stimuleren, te ondersteunen en te faciliteren. Hiermee is invulling gegeven aan de gewijzigde motie van het lid Brenk², waarin de regering wordt verzocht om hogere prioriteit te geven aan het voorkomen van besmettingen in de werksituatie en het thuiswerken als het werk dat toelaat voor de duur van de coronacrisis consequent te stimuleren.

Velen werkenden hebben in het begin moeten wennen aan het thuiswerken. We moeten nu weer wennen aan het vinden van een nieuwe balans tussen thuiswerken en op locatie werken. Het vraagt tijd om dat in te regelen. Er zullen wellicht werkenden zijn, die zich nog niet helemaal comfortabel voelen bij het weer terug naar kantoor gaan. Het kabinet vraagt daarom aan werkgevers en werknemers met elkaar te overleggen over het vinden van een nieuwe balans en daarmee te voorkomen dat iedereen meteen weer tegelijk naar kantoor gaat. Laten we elkaar die ruimte geven om die balans te vinden en met elkaar afspraken te maken.

De sociale partners vragen aandacht voor de fiscale benadering van thuiswerken en de positie van grenswerkers met betrekking tot thuiswerken en op locatie werken. Het Ministerie van Financiën heeft uw Kamer op 21 september 2021 geïnformeerd over het wetsvoorstel waarin een zogenoemde gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling voor de vergoeding van bepaalde thuiswerkkosten wordt geïntroduceerd. Hiermee maakt het kabinet het mogelijk dat deze vergoeding vrij van loonheffingen door de werkgever kan worden toegekend. Veel werkgevers hebben aangegeven een vergoeding aan de werknemer te willen geven voor de extra kosten verbonden aan het thuiswerken. Op basis van de berekening van het Nibud stelt het kabinet voor uit te gaan van een vrijstelling voor een forfaitair bedrag van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag of deel daarvan. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen kunnen werkgevers per 1 januari 2022 gebruik maken van deze gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten. Voor de kosten verbonden aan het inrichten van een werkplek thuis, met inbegrip van bureaustoel en bijvoorbeeld een computer en mobiele telefoon, bestaan al zogenoemde gerichte vrijstellingen. Deze bieden de werkgever nu al de mogelijkheid deze categorie kosten vrij van loonheffingen te vergoeden.

Met betrekking tot grenswerkers geldt momenteel nog de afspraak in Europees verband dat thuiswerken niet leidt tot een wijziging van de lidstaat waar premies betaald moeten worden. Deze maatregel blijft gelden tot 31 december 2021. Samen met de Staatssecretaris van Financiën brengt de Minister van SZW in kaart welke mogelijkheden er zijn voor het aanpassen van de internationale sociale zekerheid en fiscaliteit in verband met het thuiswerken. De Minister van SZW hoopt uw Kamer daarover voor het einde van het jaar te informeren.

² Kamerstuk 35 420, nr. 135.

Activiteiten ter ondersteuning van huidige fase

Komende periode zetten we verschillende acties in gang om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het verkennen en vormgeven van de combinatie tussen thuiswerken en werken op locatie. Dit doen we in samenwerking met werkgevers en werknemers, andere ministeries en kennisinstellingen.

Deze acties zetten we in gang langs drie lijnen:

1. Informatie blijven verspreiden over de combinatie van vitaal thuiswerken en op locatie werken.

In de afgelopen periode is er veel gedaan om werkgevers en werknemers te ondersteunen op het gebied van vitaal thuiswerken. Zoals een landelijke mediacampagne met tips om het thuiswerken op een gezonde manier vol te houden. Ook zijn er actief informatie en tips ontsloten over gezond en veilig thuiswerken op [Hoewerkt nederland.nl](https://hoewerkt nederland.nl), het Arboportaal, rijksoverheid.nl en via sociale media. De huidige informatieverschaffing over vitaal thuiswerken wordt doorgezet en geactualiseerd voor de nieuwe situatie. Zo actualiseren de sociale partners op dit moment een algemene handreiking, die informatie biedt en advies geeft inzake het nemen van maatregelen rondom Covid-19 in de werkomgeving.

2. Podium geven aan ervaringen met combinatie van thuiswerken en op locatie werken.

Ook met het versoepelen van het thuiswerkadvies blijft het van belang dat we oog houden voor het welzijn van werkenden. Denk daarbij in het bijzonder aan de aanpak van mentale en fysieke arbeidsklachten. Het is van belang dat werkgevers en werknemers in deze nieuwe fase het gesprek daarover blijven voeren. Daarom vraagt het kabinet blijvend aandacht voor het actualiseren van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) op de nieuwe situatie. Zie voor meer informatie over de RI&E ook www.rie.nl.

Nu er in de huidige situatie meer ruimte is voor de combinatie van thuiswerken en werken op locatie wil het kabinet een podium geven aan werkgevers en werknemers om ervaringen te delen. We willen, in samenwerking met stakeholders, faciliteren dat het gesprek over de ervaringen met deze mengvorm gevoerd wordt, bijvoorbeeld via het organiseren van rondetafelgesprekken, webinars en werkbezoeken. Dit gesprek kan gaan over ervaringen zoals: hoe verloopt het maken van afspraken binnen teams en afdelingen, hoe pakt de combinatie van thuiswerken en werken op locatie in de praktijk uit, is er een win-win uitkomst en wat draagt daaraan bij?

Daarnaast is het van belang dat niet iedereen weer op hetzelfde moment naar kantoor gaat, met piekdruk in openbaar vervoer tot gevolg. De realiteit is dat veel bedrijven al langere tijd nadenken over een mengvorm van werken op kantoor en thuis. Sommige organisaties zijn daarin verder dan anderen. Wat vooral belangrijk is, is dat bedrijven, werkgevers en werknemers, hiermee ervaring op doen en deze ervaringen, goed en slecht, met elkaar te delen.

3. Ruimte geven voor collectief leren en pilots.

Samen met het Ministerie van IenW en sociale partners geven we de ruimte aan pilots waarmee de combinatie van werken thuis en op kantoor wordt uitgetoetst, zodat werkgevers en werknemers hier collectief van

kunnen leren. De onderliggende vraag bij deze pilots is: hoe zorg je ervoor dat de combinatie van thuiswerken en op locatie werken een positieve uitwerking heeft op zowel de werknemer, de werkgever, de productiviteit als op de samenleving? Hoe kunnen we daarbij leren van de verschillende aanpakken? Hierbij wordt nadrukkelijk de mentale en fysieke gezondheid van werknemers in ogenschouw genomen, naar de wens van de sociale partners. Het idee is dat deze pilots in diverse sectoren en branches worden vormgegeven en de opgedane ervaringen en lessen uit deze pilots worden gedeeld via o.a. [Hoewerkt nederland.nl](https://www.hoewerkt nederland.nl). Het kabinet roept de sociale partners op om suggesties voor pilotorganisaties aan te dragen. Uiteraard dienen de pilots plaats te vinden binnen de kaders van de op dit moment geldende coronaregels. De gebundelde lessen en inzichten worden vervolgens met de sociale partners besproken om te bezien of dit vraagt om extra maatregelen of aanpassingen in beleid.

Doorkijkje naar toekomst: hybride werken

Zodra het mogelijk is worden alle coronamaatregelen opgeheven. Als dat zover is dient er een nieuwe fase aan, waarbij er ongetwijfeld in enige vorm, afhankelijk van de wensen van werkgever en werknemer, sprake is van hybride werken: een mengvorm van thuiswerken en werken op locatie, zonder dat we met de beperkingen van coronamaatregelen te maken hebben. Dit blijft maatwerk per organisatie.

Thuiswerken kent zowel voordelen als nadelen. Uit diverse onderzoeken blijkt dat werkgevers en werknemers, met het oog op de toekomst na corona, de voorkeur geven aan een mengvorm van thuiswerken en werken op kantoor of een locatie elders. Uit onderzoek van het SCP³ blijkt dat 50% van de werkgevers waar momenteel thuis wordt gewerkt denkt dat het deels thuiswerken blijvend is. Werknemers die kunnen thuiswerken willen dit ook na de coronapandemie voor minimaal 40% van de tijd blijven doen. De TNO NEA-Covid19 meting van maart 2021⁴ laat een vergelijkbaar beeld zien. Eén op de vier thuiswerkers wil ook na de crisis grotendeels vanuit huis blijven werken en 42% geeft aan thuiswerken te willen combineren met werken op locatie. We willen zo de voordelen van zowel thuiswerken en op locatie werken benutten en de belemmeringen en nadelen zoveel mogelijk wegnemen.

Rijksbrede Kennisagenda Online Samenleving

Het afgelopen jaar hebben de Chief Science Officers van tien departementen samen met beleidsmedewerkers, onderzoekers van kennisinstellingen de focus gelegd op de lange termijn kennisvragen die de coronapandemie oproept. De impuls aan de, door de pandemie ingegeven, trend van digitalisering is daarbij het uitgangspunt. Er zijn diverse kennisateliers gehouden, waaronder over het thema thuiswerken/hybride werken. Momenteel loopt er een traject om daaruit voort komende kennisvragen via de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) systematisch te gaan beantwoorden.

Advies SER over de toekomst van hybride werken

De omvang waarop werkend Nederland in de toekomst verwacht hybride te gaan werken zorgt voor diverse nieuwe maatschappelijke opgaven op de korte én lange termijn. De maatschappelijke impact hiervan kan groot zijn. Het gaat onder andere om sociaal maatschappelijke gevolgen,

³ Zie <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/07/14/thuis-of-terug-naar-kantoor>

⁴ Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers-een-jaar-in-de-crisis/>

gezondheid, onderwijs en scholing, mobiliteit en milieu, economische effecten en de aandacht voor specifieke groepen. Om die reden heeft het demissionaire kabinet in maart jl. de SER om advies gevraagd over welke concrete opgaven de SER ziet voor het kabinet en andere partijen met betrekking tot hybride werken in de periode na de coronacrisis.

Over het SER advies heb ik uw kamer eerder geïnformeerd in de kamerbrieven over thuiswerken van 24 februari jl.⁵ en 30 april jl.⁶ Met het advies van de SER wil het kabinet zicht krijgen op de ontwikkelingen, gevolgen en de te verwachten balans van hybride werken in de toekomst.

De SER heeft aangegeven haar advies naar verwachting eind 2021/begin 2022 te kunnen afronden. Op basis van dit advies kan het kabinet een Beleidsagenda voor de toekomst van hybride werken opstellen, waarmee we als samenleving, maar ook als overheid, werkgevers en werkenden de lessen van het thuiswerken benutten en kunnen anticiperen op de periode na corona. We willen waar mogelijk randvoorwaarden en informatie bieden. Het kabinet vindt afstemming m.b.t. vraagstukken rondom hybride werken met werkgevers en werknemers belangrijk en wacht het advies van de SER met belangstelling af.

Al met al zal dit een transformatieproces zijn waarbij mijn ministerie meedenkt, indien nodig voorziet in kaders en faciliteert. Eind van dit jaar zal ik uw Kamer nader informeren over de resultaten van de genoemde acties met betrekking tot de combinatie van werken op locatie en thuis.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma

⁵ Kamerstukken 25 295 en 25 883, nr. 1025.

⁶ Kamerstukken 25 295 en 25 883, nr. 1172.